

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Imrok Atul Makrufa, Ratna Nikin Hardati, Daris Zunaida

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: imrokatul74@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menyelidiki dan mengkaji pengaruh perekrutan, pemilihan, dan penugasan karyawan pada produktivitas karyawan pada PT. Wings Surya, Kabupaten Gresik, baik secara individual maupun bersama-sama. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penghimpunan data dilaksanakan lewat kuesioner. Analisis data meliputi perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen, perhitungan asumsi klasik (normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), serta perhitungan hipotesis (regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi). Perolehan penelitian menyiratkan bahwa perekrutan, pemilihan, dan penugasan karyawan berpengaruh signifikan secara individual pada produktivitas karyawan di PT. Wings Surya, Kabupaten Gresik. Ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada produktivitas karyawan di PT. Wings Surya, Kabupaten Gresik.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Karyawan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate and examine the influence of employee recruitment, selection, and assignment on employee productivity at PT. Wings Surya, Gresik Regency, both individually and collectively. This study is a quantitative study. Data collection was carried out through a questionnaire. Data analysis includes calculating the validity and reliability of the instrument, calculating classical assumptions (normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity), and calculating hypotheses (multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination). The findings of the study imply that employee recruitment, selection, and assignment have a significant effect individually on employee productivity at PT. Wings Surya, Gresik Regency. The three variables also have a significant effect together on employee productivity at PT. Wings Surya, Gresik Regency.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Placement, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan elemen kunci keberperolehan dan kemajuan suatu badan usaha. Di tengah kompetensi bisnis yang semakin sengit, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang cakap untuk meningkatkan daya saing dan mencapai sasaran organisasi. Menurut Jackson dan Schuler (2000) dalam Al Fajar dan Heru (2010:02), tenaga kerja adalah individu berbakat dan antusias yang berperan pada tercapainya impian, sasaran, dan target intansi. Oleh sebab itu,

manajemen tenaga kerja yang baik sangat penting untuk kejayaan korporasi.

Diantara metode efektif dalam mengendalikan tenaga kerja adalah lewat tahap perekrutan, pemilihan, dan penugasan karyawan. Proses ini berfungsi untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan pegawai yang cocok dengan keperluan intansi, baik dari segi kompetensi, pengalaman, maupun budaya kerja. Amalinda (2023) menyatakan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang baik akan membantu perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang

kompeten, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meskipun demikian, pada kenyataannya, masih ada sejumlah tantangan dalam proses perekrutan, pemilihan, dan penugasan pegawai di sejumlah badan usaha, termasuk PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik. Berdasarkan perolehan data pra-penelitian yang dilakukan di PT. Wings Surya, bahwa masih terjadi ketidaksesuaian antara kualifikasi calon karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini berpengaruh pada motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, sistem seleksi yang tidak mempertimbangkan kriteria yang jelas dan terukur sering kali menyebabkan pegawai ditugaskan pada kedudukan yang tidak cocok dengan keahlian dan minat pegawai. Penempatan yang tidak cocok dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan, bahkan berpotensi meningkatkan tingkat turnover di perusahaan.

Sejumlah penelitian terdahulu menyiratkan perolehan yang beragam mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan pada kinerja karyawan. Roidah (2020) dan Alwi & Edi (2019) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Namun, Rinaldi et al. (2022) menemukan bahwa seleksi tidak selalu memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian Saputra et al. (2020) menyiratkan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja, sedangkan Kalsum (2018) menemukan bahwa penempatan tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Dengan adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan di PT. Wings Surya serta kesenjangan perolehan penelitian sebelumnya, penelitian ini bermaksud guna mengkaji secara lebih mendalam mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada kinerja

karyawan di PT. Wings Surya Kabupaten Gresik.

Oleh sebab itu, penulis tertarik mengambil judul penelitian :

”Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik)”. Dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh rekrutmen pada kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik?
2. Apakah ada pengaruh seleksi pada kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik?
3. Apakah pengaruh penempatan karyawan pada kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik?
4. Apakah ada pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik secara bersamaan?

Kajian Pustaka

Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia menurut Wulandari (2020:2), adalah sumber daya yang berkaitan dengan beragam kegiatan yang dijalankan mulai Mulai dari perancangan pengelolaan sumber daya manusia, penyaringan dan perhitungan kelayakan, interview Pembelajaran dan peningkatan kemampuan, evaluasi prestasi kerja, Persembahan imbalan, serta pengelolaan retensi karyawan (pertahanan karyawan dan pelanggan dalam jnummerik panjang) sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengendalian sumber daya manusia (SDM), menurut Bukit, dkk (2017:11), adalah sebuah Skema pengelolaan yang menyediakan dan Mengendalikan tenaga kerja yang siap, rela, dan cakap Membagikan sumbangan positif supaya bisa berkontribusi secara efisien demi menggapai sasaran baik secara personal

maupun kelembagaan. Menurut Amalia (2017:7) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sernumerikian strategi dan mekanisme kegiatan yang dirancang untuk mendukung tujuan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Rekrutmen

Menurut Arifin (2023:34), perekrutan adalah upaya untuk mendapatkan SDM yang diperlukan guna mengisi posisi-posisi khusus yang masih lowong. Lebih lanjut, perekrutan juga merupakan sernumerikian upaya untuk mengarahkan komponen SDM yang setara selaras dengan kebutuhan melalui proses penyaringan. Sementara itu, Saihudin (2019:11) mendefinisikan perekrutan sebagai proses memikat, menggaet, dan menjumpai calon pekerja yang dianggap berpotensi untuk menempati posisi khusus di dalam intansi. Perolehan dari proses perekrutan ini adalah kumpulan kandidat yang melengkapi kriteria.

Tolok ukur perekrutan karyawan merupakan unsur-unsur yang dipakai untuk meskor keberperolehanan proses perekrutan dalam memikat dan menyeleksi pelamar yang mumpuni, menurut Cahyadi, dkk. (2023) dalam buku manajemen sumber daya manusia Sugiarti, (2023:38-40). Beberapa indikator utama meliputi jumlah pelamar, sumber pelamar, tingkat konversi, waktu pemenuhan, kualitas kandidat, tingkat kesuksesan penempatan, dan biaya rekrutmen. Indikator ini membantu meskor efisiensi serta keberperolehanan proses rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan perusahaan.

Seleksi

Menurut Arafat (2022:19), seleksi merupakan mekanisme identifikasi, penyaringan, peskoran, dan pemilihan pada calon pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan untuk memutuskan disetujui tidaknya pelamar dalam organisasi. Menurut Saihudin (2019:11), seleksi adalah mekanisme identifikasi dan Seleksi calon terbaik yang telah terhimpun

dalam mekanisme rekrutmen. Sehingga, dapat diringkas pengertian seleksi adalah mekanisme penandaan, penyaringan, peskoran, dan pemilihan calon pelamar yang sesuai kualifikasi guna menentukan kandidat terbaik yang akan disetujui dalam organisasi.

Beberapa tolak ukur dari seleksi dapat dijabarkan menurut George C. Thornton III dalam Nyoto (2019) dalam Sugiarti, (2023:56) adalah sebagai berikut:

- a. Perhitungan psikologis: Thornton menyoroti arti penting pengperhitunganan psikologis, seperti perhitungan intelegensi publik, dalam meskor kapabilitas kandidat untuk mengerti, memproses, dan menyelesaikan persoalan.
- b. Evaluasi Pribadi : Evaluasi diri yang sah dan andal dapat menolong menemukan sifat-sifat pribadi yang berkaitan dengan prestasi kerja.

Penempatan Karyawan

Rosita (2024:125), penempatan karyawan dapat dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik kesesuaian karyawan dengan suatu pekerjaan dapat memengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Menurut Prasetyo (2023:89), Penugasan karyawan merupakan pembagian kekuasaan, otoritas, dan tugas kepada seseorang atau tim selaras dengan kriteria yang diperlukan untuk mengisi kedudukan khusus di sebuah organisasi.

Zulfa (2017) menyatakan bahwa Tolok ukur penugasan pekerjaan diaplikasikan untuk meskor kesesuaian calon pegawai atau pegawai yang akan dipindahkan ke posisi kerjanya yang baru. Berikut pandangan para pakar mengenai tolak ukur penugasan pekerjaan. Menurut Hartatik (2014) dalam Sudiantini et al. (2023), indikator penempatan kerja mencakup kemampuan, kecakapan, dan keahlian. Kemampuan mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, kecakapan berkaitan dengan penguasaan teknis operasional yang

diperoleh melalui belajar dan latihan, sedangkan keahlian mencerminkan kepakaran dan spesialisasi dalam suatu bidang pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Pandangan Nurfitriani (2022:6), pekerja merupakan luaran dari proses rumit yang bersumber dari karakteristik individu pekerja dan kondisi area korporasi. Prestasi kerja merupakan perolehan pekerjaan yang diraih individu dalam melaksanakan kewajiban yang diserahkan kepadanya untuk menggapai sasaran kerja. Pekerja dapat bertugas dengan efektif jika memiliki prestasi kerja yang tinggi alperolehan dapat memperoleh karya yang berkualitas.

Indikator kinerja karyawan digunakan untuk mengukur tingkat keberperolehan organisasi dalam mencapai tujuannya Moeheriono (2012:108). Selain itu, indikator ini meskor pencapaian karyawan serta kontribusinya pada keberperolehan perusahaan. Menurut Moeheriono (2012), indikator kinerja karyawan meliputi Berperolehan guna, Efektifitas, Mutukualitas, Tepat waktu, Perolehan kerja, Keamanan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Kajian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Didasarkan pendapat Sugiyono (2019:13), teknik penelitian deskriptif kuantitatif merupakan pengkajian informasi dengan memakai statistik, meliputi statistik gambaran dan statistik inferensial. Sedangkan, definisi deskriptif menurut Sugiyono (2019:147) merupakan cara kerja yang bermaksud guna melukiskan atau memberikan ilustrasi mengenai objek yang dikaji melampaui informasi atau contoh yang telah dihimpun secara tepat, tidak melaksanakan kajian dan mengperolehkan ringkasan yang universal.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Wings Surya yang berlokasi di Driyorejo,

Dusun Driyorejo, Driyorejo, Kec. Driyorejo, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, 61177, Indonesia.

Waktu Penelitian

Surjaweni (2014) dalam Kaluku, et all (2023:71) waktu penelitian adalah periode penelitian untuk dilakukannya kegiatan penelitian. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2024 sampai Februari 2025.

Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

1. Variabel independen/bebas : Rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan Penempatan karyawan (X3)
2. Variabel independen/terikat : Kinerja Karyawan (Y).

Definisi operasional merupakan segala sesuatu Klasifikasi atau Karakter yang diteliti oleh pengkaji untuk mendapatkan informasi dan akhirnya diringkask. Berikut ini definisi operasional dari variabel:

1. Rekrutmen adalah tahap menelusuri dan menarik kandidat potensial untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi.
2. Seleksi adalah tahap meskor dan memilih kandidat terbaik dari sekumpulan pelamar didasarkan kriteria yang ditentukan.
3. Penempatan karyawan adalah proses menempatkan karyawan yang telah dipilih ke posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kualifikasinya, serta memastikan mereka siap untuk memulai pekerjaan.
4. Produktivitas pekerja adalah kapabilitas, keahlian, dan prestasi yang ditampilkan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan intruksi dan kewajibannya di lokasi kerja.

Populasi

Didasarkan Sugiyono (2019:126), populasi merupakan jangkauan penyamarataan yang terdiri atas unsur atau

individu dengan ciri khas tertentu yang ditentukan dalam penelitian. Kelompok penelitian ini meliputi seratus pekerja di bagian produksi dan penyimpanan barang di perusahaan PT. Wings Surya, Gresik.

Sampel

Teknik penentuan sampel penelitian ini menggunakan Teknik accidental sampling yaitu pengambilan sampel dengan kebetulan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, Populasi (N) sebanyak 100 orang karyawan PT. Wings Surya Kabupaten Gresik bagian departemen produksi dan departemen gudang dengan persentase kelonggaran (e) 5%. Maka, jumlah sampel minimal dari 100 populasi dengan margin error 5% adalah 80 orang.

Sumber Data

Sugiyono (2020:193) menjelaskan bahwa data utama merupakan informasi spontan dari partisipan, mencakup identitas partisipan dan respon mereka terkait objek penelitian yang membutuhkan pemrosesan berikutnya.

Metode Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan kuesioner sebagai alat penghimpun data. Sugiyono (2020:199) mendefinisikan kuesioner sebagai teknik penghimpun data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tercatat kepada partisipan guna ditanggapi. Menurut Sugiyono (2019:314), dokumentasi adalah pencatatan kejadian lampau yang disajikan dalam bentuk ukiran, ilustrasi, atau karya monumental individu. Pada penelitian ini dokumentasi berupa lampiran foto dan informasi perusahaan yang menyiratkan berbagai mekanisme kegiatan penelitian .

Uji Instrumen

Uji Validitas

perhitungan validitas diterapkan untuk mengindikasikan seberapa akurat suatu alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Ghazali (2016:52)

menjelaskan bahwa perhitungan validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut sahih atau tidak. Suatu survei dianggap sahih jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkap hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:52) menjelaskan bahwa perhitungan reliabilitas mengindikasikan tingkat konsistensi dan keakuratan data penelitian. Apabila skor Cronbach's Alpha $> 0,6$, maka data dianggap andal. Apabila skor Cronbach's Alpha $< 0,6$, maka data dianggap tidak andal

Uji Normalitas

Ghozali (2016:154) memaparkan apabila perhitungan normalitas bermaksud guna menentukan apakah distribusi variabel tersebut bersifat normal atau tidak. Data yang sahih dalam sebuah penelitian adalah data yang dibilang normal atau mendekati. Perhitungan normalitas dapat diterapkan dengan *One Sample Kolmogorof Smirnof* dengan ketentuan jika skor signifikan Jika skor probabilitasnya kurang dari 0,05, maka distribusi tersebut ditetapkan tidak normal. dari 0,05 maka dinyatakan tidak normal, perhitungan tersebut terdapat dalam program SPSS *for windows*

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:103) Perhitungan multikolinearitas bermaksud guna menemukan apakah dalam pola regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Jika tersedia keterikatan di antara variabel independen, maka keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen akan terhalang.

Uji Heteroskedastisitas

Perhitungan heteroskedastisitas tujuannya untuk memeriksa apakah terjadi ketidakmerataan varians dari residual

antara satu tinjauan dengan tinjauan lain dalam pola regresi (Ghozali, 2016:134).

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam mengperhitungan hipotesis, analisis yang diterapkan adalah regresi linear berganda, yang dipakai guna meninjau seberapa tinggi pengaruh variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2016:94).

Uji T

Pengperhitunganan t pada dasarnya menggambarkan sedalam apa pengaruh individual dari suatu variabel leluasa pada perubahan dalam variabel terpaut (Ghozali, 2016:97).

Uji F

Perhitungan F menurut Ghozali (2016:97) diaplikasikan guna menentukan apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh pada variabel dependen (terpaut), pada program SPSS.

Koefisien Determasi (R²)

Didasarkan pendapat Ghozali (2016:97), koefisien determinasi (Adjusted R²) dimanfaatkan guna mentaksir sedalam apa kapabilitas variabel leluasa dalam menggambarkan fluktuasi variabel terpaut. Skor koefisien determinasi yang digunakan berada dalam kisaran antara nol hingga satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Partisipan Umum Perusahaan

PT. Wings Surya adalah sebuah perusahaan yang memproduksi barang-barang rumah tangga dan perawatan pribadi yang berpusat di Surabaya, Indonesia. Perusahaan ini berdiri pada 21 September 1948 dengan nama Fa Wings. Pada tahun 1991, namanya berubah menjadi Wings Surya. Pada tahun 1981, pabrik ketiga PT. Cipta Segar Harum (kemudian berganti nama menjadi PT. Lionindo Jaya pada

tahun 1990 dan PT. Lion Wings pada tahun 2004)

Didirikan di Jakarta bersama Lion Corporation Jepang guna memperoleh produk-produk seperti Emeron, Page One, Ciptadent, dan Mama. Wings Group dibangun oleh Harjo Sutanto dan Ferdinand Katuari di Surabaya pada tahun 1948. Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini berkembang pesat menjadi salah satu raksasa industri di Indonesia.

Deskripsi Partisipan

Jenis Kelamin

Didasarkan jenis kelamin, partisipan terdiri dari 38 orang (47,5%) laki-laki dan 42 orang (52,5%) perempuan. Dengan demikian, mayoritas partisipan dalam penelitian ini adalah perempuan.

Usia

Didasarkan usia, partisipan dalam rentang usia 21-25 tahun sejumlah 2 partisipan (2,5%), usia 26-29 tahun sejumlah 25 partisipan (31,2%), usia 30-34 tahun sebanyak 31 partisipan (38,8%), dan usia di atas 35 tahun sebanyak 22 orang (27,5%). Dengan demikian, mayoritas partisipan berada pada rentang usia 30-34 tahun.

Pendidikan Terakhir

Didasarkan pendidikan terakhir, terdapat 12 orang (15%) yang berpendidikan terakhir SMP, sebanyak 43 orang (53,8%) memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 16 orang (20%) memiliki pendidikan D3, dan 9 orang (11,2%) memiliki pendidikan terakhir S1. Dengan demikian, mayoritas partisipan memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

Departemen

Didasarkan departemen tempat bekerja, partisipan yang berasal dari Departemen Produksi berjumlah 38 orang (47,5%), sedangkan yang berasal dari Departemen Gudang sebanyak 42 orang (52,5%). Dengan demikian, mayoritas partisipan dalam penelitian ini berasal dari Departemen Gudang.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Rekrutmen Karyawan (X1)	1	0,795	0.182	VALID
	2	0,767	0.182	VALID
	3	0,771	0.182	VALID
	4	0,649	0.182	VALID
	5	0,795	0.182	VALID
	6	0,795	0.182	VALID
	7	0,751	0.182	VALID
	8	0,767	0.182	VALID
	9	0,771	0.182	VALID
	10	0,649	0.182	VALID
	11	0,370	0.182	VALID
	12	0,350	0.182	VALID
	13	0,767	0.182	VALID
	14	0,795	0.182	VALID
Seleksi (X2)	1	0,945	0.182	VALID
	2	0,865	0.182	VALID
	3	0,796	0.182	VALID
	4	0,945	0.182	VALID
Penempatan Karyawan (X3)	1	0,712	0.182	VALID
	2	0,755	0.182	VALID
	3	0,821	0.182	VALID
	4	0,757	0.182	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,727	0.182	VALID
	2	0,828	0.182	VALID
	3	0,662	0.182	VALID
	4	0,727	0.182	VALID
	5	0,828	0.182	VALID
	6	0,662	0.182	VALID
	7	0,601	0.182	VALID
	8	0,687	0.182	VALID

Perolehan perhitungan validitas pada seluruh Variabel detail pernyataan kuesioner tersebut memiliki skor r hitung > r tabel yaitu 0.182 (pada taraf signifikan 0,025) yang menyiratkan bahwa detail pernyataan kuesioner pada variabel tersebut dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Rekrutmen Karyawan (X1)	0,77	0,60	Reliabel
Seleksi (X2)	0,91	0,60	Reliabel
Penempatan Karyawan (X3)	0,75	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,86	0,60	Reliabel

Variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan, dan Kinerja Karyawan menunjukkan skor Cronbach's Alpha > 0,6. Maka dari perolehan tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65854136
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.067
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Didasarkan perolehan dalam tabel 3 di atas, diperoleh perolehan Asymp. Sig (2-tailed) yaitu terbilang 0,200 > 0, 05 ringkasannya adalah data pada penelitian ini berdistribusi normal dan pola regresi dapat diterapkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Rekrutmen Karyawan (X1)	0.706	1.416	Bebas Multikolinearitas
Seleksi (X2)	0.812	1.232	Bebas Multikolinearitas
Penempatan Karyawan (X3)	0.854	1.172	Bebas Multikolinearitas

Perolehan perhitungan multikolinearitas pada Tabel 4 nampak bahwa pada variabel Rekrutmen Karyawan (X1) diperoleh skor Tolerance = 0,706 dan VIF = 1,416, yang menyiratkan bahwa variabel Rekrutmen Karyawan (X1) leluasa dari multikolinearitas. Pada variabel Seleksi (X2) diperoleh skor Tolerance = 0,812 dan VIF = 1,232, yang menyiratkan bahwa variabel Seleksi (X2) leluasa dari multikolinearitas. Pada variabel Penempatan Karyawan (X3) diperoleh skor Tolerance = 0,854 dan VIF = 1,172, yang menyiratkan bahwa variabel Penempatan Karyawan (X3) leluasa dari multikolinearitas.

Variabel-variabel keseluruhan yang diperhitungan memiliki skor Tolerance lebih tinggi dari 0,10 dan skor VIF sedikit dari 10, yang menyiratkan apabila tidak ada masalah multikolinearitas dalam pola regresi ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	A	Keterangan
1	Rekrutmen Karyawan (X1)	0.108	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
2	Seleksi (X2)	0.074	0,05	Bebas Heteroskedastisitas
3	Penempatan Karyawan (X3)	0.835	0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Didasarkan Tabel 5, perolehan perhitungan heteroskedastisitas menyiratkan bahwa variabel Rekrutmen Karyawan (X1) memiliki tingkat signifikansi pada skor absolut residual terbilang $0,108 > 0,05$, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Variabel Seleksi (X2) memiliki tingkat signifikansi terbilang $0,074 > 0,05$, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Variabel Penempatan Karyawan (X3) memiliki tingkat signifikansi terbilang $0,835 > 0,05$, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh variabel yang diperhitungan tidak menyiratkan gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.815	3.111		.583
	REKRUTMEN KARYAWAN	.359	.058	.519	.000
	SELEKSI	.539	.123	.343	.000
	PENEMPATAN KARYAWAN	.337	.162	.198	.041

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Data tabel di atas menjelaskan perolehan perhitungan regresi linier berganda maka dapat nampak linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$Y = 1.815 + 0,359X_1 + 0,539X_2 + 0,337X_3 + e$
Artinya :

1. α (Konstanta) = 1,815 menunjukkan bahwa jika variabel Rekrutmen Karyawan (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan Karyawan (X3) nilainya adalah 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 1,815.
2. $\beta_1 = 0,359$ adalah koefisien regresi untuk variabel Rekrutmen Karyawan (X1). Nilai positif ini menunjukkan bahwa apabila variabel Rekrutmen Karyawan (X1)

meningkat 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,359, dengan asumsi variabel Seleksi (X2) dan Penempatan Karyawan (X3) tetap konstan.

3. $\beta_2 = 0,539$ adalah koefisien regresi untuk variabel Seleksi (X2). Nilai positif ini menunjukkan bahwa apabila variabel Seleksi (X2) meningkat 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,539, dengan asumsi variabel Rekrutmen Karyawan (X1) dan Penempatan Karyawan (X3) tetap konstan.
4. $\beta_3 = 0,337$ adalah koefisien regresi untuk variabel Penempatan Karyawan (X3). Nilai positif ini menunjukkan bahwa apabila variabel Penempatan Karyawan (X3) meningkat 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,337, dengan asumsi variabel Rekrutmen Karyawan (X1) dan Seleksi (X2) tetap konstan.

Uji F (Perhitungan Bersamaan)

Tabel 7. Perhitungan F (Bersamaan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925.328	3	308.443	41.983
	Residual	558.360	76	7.347	
	Total	1483.688	79		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KARYAWAN, SELEKSI, REKRUTMEN KARYAWAN

Sumber data priemer diolah spss, 2025

Didasarkan perolehan perhitungan F pada tabel 7 dapat nampak bahwa skor signifikansi terbilang 0,000 yang artinya skor Sig. lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat ditarik ringkasan didasarkan hipotesis (H4) bahwa terdapat Pengaruh Bersamaan antara Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik).

Uji T (Individu)

Tabel 8. Perolehan Perhitungan t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1	(Constant)	1.815	3.111		.583
	REKRUTMEN KARYAWAN	.359	.058	.519	6.198
	SELEKSI	.539	.123	.343	4.386
	PENEMPATAN KARYAWAN	.337	.162	.158	2.078

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data priemer diolah SPSS, 2025

Didasarkan data pada tabel 8 diatas dengan t tabel terbilang 0,677 maka dapat diringkas jadi:

1. Nampak skor signifikan untuk pengaruh X1 (Rekrutmen Karyawan) pada Y (Kinerja Karyawan) terbilang $0,000 < 0,05$ dan skor t hitung terbilang 6,198, yang lebih tinggi dari skor t tabel (0,677). Dengan demikian, dapat dihipunkan jika H1 diterima, yang maknanya ada pengaruh signifikan antara Rekrutmen Karyawan pada Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik).
2. Nampak skor signifikan untuk pengaruh X2 (Seleksi) pada Y (Kinerja Karyawan) terbilang $0,000 < 0,05$ dan skor t hitung terbilang 4,386, yang lebih tinggi dari skor t tabel (0,677). Dengan demikian, dapat diringkas jadi H2 diterima, yang maknanya ada pengaruh signifikan antara Seleksi pada Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik).
3. Nampak skor signifikan untuk pengaruh X3 (Penempatan Karyawan) pada Y (Kinerja Karyawan) terbilang $0,041 < 0,05$ dan skor t hitung terbilang 2,078, yang lebih tinggi dari skor t tabel (0,677). Dengan demikian, dapat diringkas jadi H3 diterima, yang maknanya ada pengaruh signifikan antara Penempatan Karyawan pada Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.609	2.711

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KARYAWAN, SELEKSI, REKRUTMEN KARYAWAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data priemer diolah spss, 2025

Dari tabel 9 diperoleh skor koefisien determinasi (Adj. R²) terbilang 0, 609 atau 60,9%. Menyiratkan variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik) terbilang 56, 5%. sedangkan sisanya terbilang 39,1% (100%-60,9%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik

Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik. Dari data karakteristik responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa peran perempuan dalam dunia kerja, khususnya di PT. Wings Surya, semakin signifikan, dan proses rekrutmen yang adil serta inklusif memberikan peluang bagi mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam perusahaan. Mayoritas responden berada pada rentang usia 30-34 tahun, yang merupakan usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup matang. Pada usia ini, karyawan cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap proses rekrutmen dan cepat memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, sehingga mendukung kinerja perusahaan. Selain itu, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT. Wings Surya mampu mengidentifikasi potensi karyawan dengan latar belakang pendidikan menengah, memberikan pelatihan dan peluang yang tepat untuk

meningkatkan keterampilan kerja mereka sesuai kebutuhan perusahaan.

Mayoritas responden juga berasal dari Departemen Gudang, yang memiliki peran penting dalam rantai pasokan dan operasional perusahaan. Rekrutmen yang tepat untuk posisi ini membantu perusahaan memilih karyawan dengan kompetensi yang sesuai untuk menangani proses logistik dan manajemen stok secara efisien. Dengan pendekatan rekrutmen yang terstruktur, PT. Wings Surya mampu memastikan bahwa karyawan yang ditempatkan di Departemen Gudang memiliki kemampuan yang relevan, sehingga mendukung produktivitas dan kinerja operasional perusahaan secara keseluruhan. Melalui rekrutmen yang efektif, perusahaan dapat menciptakan jalur karir yang jelas dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk tetap berkontribusi secara positif. Proses rekrutmen yang transparan juga membantu membangun rasa kepercayaan di antara karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong loyalitas karyawan untuk bertahan dalam jangka panjang di perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan Latif (2018), membahas mengenai bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dari penelitian ini menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik

Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik. Berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Hal ini mencerminkan bahwa perempuan memainkan peran penting dalam operasional perusahaan, dan proses seleksi yang dilakukan dengan cermat memastikan bahwa kandidat perempuan yang memiliki potensi dapat terpilih dan berkontribusi secara optimal

terhadap pencapaian target perusahaan. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 30-34 tahun, yang merupakan usia produktif dengan tingkat kedewasaan dan stabilitas emosional yang baik. Pada usia ini, karyawan cenderung memiliki pengalaman dan kompetensi yang lebih terasah, sehingga proses seleksi yang efektif dapat membantu mengidentifikasi kemampuan mereka yang relevan dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK, yang menunjukkan bahwa PT. Wings Surya memberikan kesempatan kerja yang inklusif dan menyediakan pelatihan yang diperlukan agar karyawan dapat memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

Mayoritas responden juga berasal dari Departemen Gudang, yang memiliki peran strategis dalam menjaga kelancaran alur logistik perusahaan. Seleksi yang tepat pada posisi ini sangat penting untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki kemampuan dalam manajemen stok, pengaturan distribusi, dan keterampilan fisik yang mendukung kinerja optimal di lapangan. Seleksi yang efektif juga membantu mengidentifikasi karakteristik kepribadian yang sesuai, seperti ketelitian, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja dalam tim, yang merupakan atribut penting bagi keberhasilan karyawan di Departemen Gudang. Proses seleksi yang transparan dan berbasis kompetensi memungkinkan perusahaan memberikan peluang yang adil kepada semua kandidat, meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap sistem rekrutmen. Selain itu, seleksi yang baik juga membantu perusahaan dalam perencanaan karir karyawan, memberikan arahan yang jelas untuk pengembangan jangka panjang, dan meningkatkan motivasi mereka untuk bertahan serta berkontribusi secara maksimal. Dengan pendekatan seleksi yang efektif, PT. Wings Surya dapat menciptakan tim kerja yang solid dan produktif, mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka

panjang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Avisena (2016), yang menyatakan bahwa seleksi dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik

Penempatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik, berdasarkan data karakteristik responden, mayoritas responden adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan mendominasi tenaga kerja di perusahaan ini, terutama dalam menjalankan tugas yang membutuhkan ketelitian, keterampilan manual, atau koordinasi yang baik. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang 30–34 tahun. Pada usia ini, karyawan umumnya berada pada fase produktif dengan pengalaman kerja yang cukup untuk beradaptasi dan menghadapi tuntutan pekerjaan dengan baik. Penempatan yang tepat untuk kelompok usia ini berpotensi meningkatkan efisiensi kerja karena mereka cenderung lebih stabil secara emosional dan mampu menangani beban kerja dengan lebih baik. Mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK. Dengan latar belakang pendidikan ini, perusahaan perlu memastikan penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan teknis yang mereka miliki. Hal ini penting agar mereka dapat menjalankan tugas dengan baik tanpa memerlukan pelatihan tambahan yang berlebihan. Penempatan yang tepat juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Sebagian besar responden berasal dari Departemen Gudang. Penempatan karyawan di departemen ini membutuhkan penyesuaian yang cermat, mengingat peran gudang sangat krusial dalam rantai pasokan perusahaan. Pemilihan karyawan dengan

karakteristik yang sesuai, seperti kemampuan fisik, kerja tim, dan ketelitian, sangat memengaruhi kelancaran operasional gudang. Penempatan yang tepat di departemen ini dapat meningkatkan produktivitas, meminimalkan kesalahan, dan memastikan pengelolaan stok berjalan dengan efisien. Secara keseluruhan, penempatan karyawan yang tepat di PT. Wings Surya tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Penempatan yang efektif menciptakan rasa nyaman dan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dan bertahan dalam perusahaan. Perusahaan juga dapat memastikan transparansi dalam proses penempatan karyawan, memberikan peluang pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang adil dan profesional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leander (2022) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jambi Motor Kencana Indah Jambi” yang menyatakan hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bermaksud guna menemukan dan mengkaji “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan pada Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik)”. Didasarkan perolehan penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

1. Perolehan analisis mengindikasikan apabila terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan di PT. Wings Surya Kabupaten Gresik. Perkara ini menunjukkan mekanisme

rekrutmen yang tepat dan selektif memastikan bahwa karyawan yang disetujui memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga berpengaruh positif pada kinerja mereka.

2. Perolehan penelitian juga membuktikan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Perkara ini menunjukkan seleksi yang ketat dan sistematis memastikan hanya kandidat terbaik yang disetujui, sehingga naikan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan di perusahaan.
3. Analisis data mengindikasikan apabila penempatan karyawan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Perkara ini menunjukkan penempatan yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian individu memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, berkontribusi maksimal, dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.
4. Perhitungan Bersama mengindikasikan apabila rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Perkara ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan berperan penting dalam naikan produktivitas serta kualitas kerja karyawan di PT. Wings Surya Kabupaten Gresik.

Saran

Didasarkan temuan akhir ini, sebagai peneliti saya menyadari adanya beberapa kelemahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, saya memberikan anjuran kepada kubuh terkait sehubungan dengan studi ini:

1. Bagi Perusahaan:
 - a. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kesehatan karyawan dengan menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai serta edukasi terkait keselamatan kerja agar karyawan dapat bekerja dalam kondisi optimal.

- b. Perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan strategi rekrutmen melalui media sosial dengan memanfaatkan fitur iklan berbayar dan strategi konten yang menarik untuk meningkatkan jangkauan serta menarik lebih banyak kandidat potensial.
- c. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas proses rekrutmen dengan menyusun standar seleksi yang lebih ketat, meningkatkan koordinasi antar divisi terkait, serta memperjelas spesifikasi kualifikasi dalam pengumuman lowongan kerja agar kandidat yang diterima lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. Perusahaan disarankan untuk menggunakan metode peskoraan kepribadian yang lebih sah dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan untuk meningkatkan efektivitas seleksi karyawan serta menyusun program pengembangan keterampilan yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan spesifik agar karyawan dapat bekerja lebih efektif.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Rekomendasi bagi pengkaji berikutnya yaitu dapat lebih menggunakan variabel lain dalam mengperhitungan pada lokasi tempat penelitian seperti variabel insentif, Lingkungan Kerja atau lainnya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March).
- Al Fajar, S., dkk. 2010. Manajemen Sumber

- Daya Manusia (Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing). Yogyakarta; UPP STIM YKPN.
- Amalinda, W. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan pada Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Semarang.
- Amelia, A., dkk. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar pada Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanwil Makassar. *Journal.Lldikti9.Id/Sosiosains*, 4(2), 152–162.
- Arafat, M. Y. (2022). Metode SAW untuk Seleksi Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web (Muhamad Yasser Arafat, Ed.). Pascal Books.
- Arifin, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi, dan Solusi (S. E. , M. Si. Dr. H. Noor Arifin, Ed.). UNISNU PRESS.
- Barcelos, K. (2022). Proses Seleksi: Manfaat, Metode & Langkah. Jobsoid.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Zahir Publishing. ZAHIR Publishing.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, M. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kaluku K, et all. (2023). Pengantar Teknik Penelitian Karya Ilmiah. [Internet], Sumatera Barat : Get Press Indonesia. Available from: Google Books <<https://books.google.co.id/>> [Accessed 16 Juli 2024]
- Kastori, R. (2023). Pengertian Rekrutmen, Manfaat, dan Tujuannya Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul “Pengertian Rekrutmen, Manfaat dan Tujuannya”, <https://www.kompas.com/skola/read/2023/06/16/140000369/pengertian-rekrutmen-manfaat-dan-tujuannya>.
- Kurnia, O. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia 5.0 (M. Ady Susanto, Ed.; Pertama). Pradina Pustaka.
- Likuwatan Werang, N., dkk (2022). Peran Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan : Analisis Kinerja Karyawan. INOVASI: Jurnal Ekonomi. Keuangan Dan Manajemen, 18(1), 167.
- NOVASI/article/view/105241755
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen pada Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.
- Lowongan Pekerjaan PT. Wings Surya. (2024) [Online image]. Available from: <<https://www.instagram.com/p/C5MxvTZq6Q3/?igsh=MTVucW96eGxtYzN2ZA==>> [Accessed 28 June 2024].
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi. Edisi revisi. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Nurfitriani, M. M. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan (S. E. , M. M. Dr. Ahmad Dzul Ilmi S., Ed.; pertama). Cendekia Publisher.
- Prasetyo, F. I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan secara Human Capital Management dalam Dunia Kerja (Pertama). Penerbit NEM.
- Rahmawati, S., dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(1), 60-69.

- Rizki Amalia, S, STP, M. A. (2017). penempatan dan pengembangan pegawai.
- Rosita, S. dkk. (2024). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (S. E. , M. M. Dr. Sry Rosita, Ed.). WIDA Publishing.
- Saihudin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Gianto, Ed.; Pertama). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Siagian, Sondang P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, cetakan 12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudianti, D., dkk. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bintang manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 199-211.
- Sugiarti, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif). Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Widnyani, N. M. (2020). Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3558.
- Wulandari, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Gerbang Media Aksara Bekerjasama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Zulfa, R. (2017). Analisis Pelaksanaan Penempatan Kerja pada Karyawan pada Kantor Pusat PT. Rajawali Hiyoto.